



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Cultura y Compromiso Organizacional en trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

SOSA CENTURION, Stefany Milagros

ASESOR:

Dr. CASTRO GARCÍA, Julio Cesar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Lima – Perú

2018

Página del Jurado

Dr. Julio Castro García

Presidente

Mg. Víctor Espino Sedano

Secretario

Mg. Karina Tirado Chacaliaza

Vocal

Dedicatoria:

A mis padres, quienes me brindaron su apoyo incondicional y me enseñaron a ser consecuente para lograr mis objetivos.

Agradecimiento:

A mis padres y amigos por su comprensión y apoyo que me fueron brindados para culminar la época universitaria y, por último, pero no menos importante, agradecer a los profesores por sus enseñanzas y asesorías otorgadas.

Declaración Jurada de Autenticidad

Yo, Stefany Sosa Centurión, con DNI N° 48677303, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no han sido falseados, duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la presente tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación, asumo la responsabilidad y la consecuencia que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, julio del 2018

Stefany Milagros Sosa Centurión
DNI N° 48677303

Presentación

Señores miembros del Jurado:

La presente investigación titulada “**Cultura y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una ONG en el distrito de San isidro, 2018**”, que se pone a vuestra consideración; es importante, ya que tiene como propósito fundamental analizar si un aumento o disminución en una de las variables coincide con un aumento o disminución en la otra.

Así, cumpliendo con el reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo, la investigación se ha organizado de la siguiente manera: en la parte introductoria se consignan la aproximación temática, trabajos previos o antecedentes, teorías relacionadas o marco teórico y la formulación del problema; estableciendo en este, el problema de investigación, los objetivos específicos y las hipótesis. En la segunda parte se abordará el marco metodológico en el que se sustenta el trabajo como una investigación desarrollada en el enfoque cuantitativo de tipo de estudio orientado a la comprensión a la luz del diseño de estudios de casos. Acto seguido, se detallarán los resultados que permitirá arribar a las conclusiones y recomendaciones, todo ello con los respaldos bibliográficos y de las evidencias contenidas en el anexo del presente trabajo de investigación.

Sosa Centurion, Stefany Milagros

Índice	Pág.
Página del Jurado.....	iii
Declaración Jurada de Autenticidad	vi
Presentación.....	vii
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos.....	2
1.2.1 Antecedentes Internacionales	2
1.2.2 Antecedentes nacionales	3
1.3 Teorías relacionadas al tema	5
1.3.1 Conceptos de compromiso laboral	5
1.4 Formulación del problema	12
1.4.1 General	12
1.5 Justificación de la investigación.....	12
1.6 Objetivos	13
1.6.1 Objetivo general.....	13
1.6.2 Específicos	13
1.7 Hipótesis.....	14
1.7.1 Hipótesis general	14
1.7.2 Hipótesis específicas.	14
II. Método.....	15
2.1 Diseño, tipo y nivel	15
2.2 Variables y definición operacional.....	16
2.3 Población y muestra	18
2.3.1 Población.....	18
2.3.2 Muestra.....	18
2.3.3 Muestreo.....	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
2.4.1 Técnicas.....	18
2.4.2 Instrumentos	19
2.5 Validez y Confiabilidad de los instrumentos.....	21
2.5.1 Escala de cultura organizacional	21

2.5.2 Escala de compromiso organizacional	21
2.6 Métodos de análisis de datos:.....	21
2.7 Aspectos éticos.....	22
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	33
ANEXOS	37
ANEXO 3: Permiso de Centro	45
ANEXO 4: Hoja de Autorización	46
ANEXO 5: Hoja de Autorización.....	47
ANEXO 6: Print de Turnitin	49
ANEXO 7: Acta de aprobación de originalidad de tesis	49
ANEXO8: Autorización de la versión del trabajo de investigación.....	51

Índice de Tablas

Tabla 1 Nivel de Cultura Organizacional.....	25
Tabla 2 Nivel por dimensiones de Cultura	25
Tabla 3 Nivel de Compromiso Organizacional	26
Tabla 4 Nivel por Dimensiones de Compromiso	26
Tabla 5 Prueba de Normalidad	27
Tabla 6 Correlación de las variables Cultura y Compromiso Organizacional	27
Tabla 7 Correlación de las dimensiones de Cultura Organizacional con Compromiso Afectivo	28
Tabla 8 Correlación de las dimensiones de Cultura Organizacional con Compromiso de Continuidad	29
Tabla 9 Correlación de las dimensiones de Cultura Organizacional con Compromiso Normativo	30

Resumen

En la presente investigación titulada “Cultura y compromiso organizacional en los trabajadores de una ONG en el distrito de San Isidro, 2018” tiene como objetivo fundamental establecer la relación entre ambas variables, tomando como población y muestra de trabajadores de una ONG del distrito de San Isidro.

Para la recolección de datos se hizo uso de dos instrumentos: La Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen 1993 obteniendo un alfa de Cronbach 0,865 y la escala de Cultura Organizacional de Denison obteniendo un alfa de Cronbach 0,855. En esta investigación, se utiliza como metodología de investigación el diseño no experimental, de tipo básica a nivel descriptivo-correlacional, lo que indicaron en ambos casos es una alta confiabilidad en ambas pruebas.

Los datos fueron procesados por el programa estadístico SPSS versión 20, para el análisis descriptivo se utilizó gráficos y tablas estadísticas, por otro lado, para el análisis inferencial para encontrar la correlación entre ambas variables uso el coeficiente de rho de Spearman. La Cultura Organizacional tiene relación significativa con el compromiso organizacional en los trabajadores de una ONG, San isidro, 2018 con un nivel de significancia

Palabras claves: *Cultura-compromiso*

Abstract

In the present investigation entitled "Culture and organizational commitment in the workers of an ONG in the district of San Isidro, 2018" has as its fundamental objective to establish the relationship between both variables, taking as population and sample of workers of an ONG of the district of San Isidro.

For data collection, two instruments were used: The Organizational Commitment Scale of Meyer and Allen 1993 obtaining a Cronbach alpha of 0.865 and the Organizational Culture scale of Denison obtaining a Cronbach alpha of 0.855.

In this research, the non-experimental design, of a basic type at the descriptive-correlational level, is used as a research methodology, which in both cases indicated a high reliability in both tests.

The data were processed through the statistical program SPSS version 20, for the descriptive analysis was made using graphs and statistical tables, on the other hand, for the inferential analysis to find the correlation between both variables I use the Spearman rho coefficient. The Organizational Culture has a significant relationship with the organizational commitment of the workers of an ONG, San Isidro, 2018 with a level of significance

Keywords: *Culture-commitment*

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hoy en día distintas organizaciones o instituciones públicas en todo el mundo están influenciadas por una cantidad amplia de diversos factores como políticos, sociales y económicos, las cuales han contribuido en la toma de decisiones de recursos humanos en las empresas.

Según Dessler y Varela (2004), “Los individuos son el recurso más importante de las organizaciones, ya sea, pública o privada.”

Chiavenato (1994), nos refiere que una empresa se mantiene a flote cuando un par o más individuos se reúnen para así poder aportar entre ellos y lograr que resulte beneficioso para la organización. Por lo tanto, cabe recalcar que el logro de esos objetivos en común va a realizarse a través de la integración de los miembros de una empresa y así puedan establecer un contrato psicológico fuerte y puedan alinearse a la hora de comunicarse normas, políticas, creencias. Esto es conocido como cultura organizacional.

Hoy en día nos encontramos en un mundo de constante cambio es por ello que hay que estar preparados para ciertas situaciones, tomando en cuenta la competencia que existe en cada campo de trabajo. Esto dependerá esencialmente de las habilidades que tenga cada trabajador, así como las facilidades y beneficios que le puede ofrecer la empresa para el logro de objetivos y compromiso mutuo.

Ciertas entidades tienden a centrarse solo en la producción de los trabajadores y que cumplan metas como empresa, de igual manera se necesita la identificación del trabajador como apoyo hacia la empresa ya que ello genera mayor producción, sin embargo, uno de los más grandes desafíos que las instituciones educativas es de inventar estrategias eficientes para que así los docentes se puedan comprometer con los objetivos de dicha organización. En este aspecto es que se reconoce la importancia del compromiso organizacional, cuya investigación, tendrá trascendencia en la mejora y la práctica de las actitudes laborales.

Desde esta perspectiva, los docentes que están completamente identificados con la organización en la cual trabajan, obtendrán mayores probabilidades de permanecer, así como un mejor desempeño laboral.

Por ello, se ha podido notar la importancia de un tema vital vinculado a la mejora de la educación desde otra perspectiva del ámbito organizacional, donde se hace hincapié en el personal administrativo y docentes como actores indispensables, y promotores de un ambiente que genere compromiso para ellos mismos y se vea reflejado como un trabajo eficaz para la educación de los alumnos.

Una de las maneras más eficaces para poder lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales es mediante la generación del compromiso organizacional.

1.2.Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Marulanda, López y López (2016), el fin de esta investigación es encontrar la correlación entre cultura organizacional y las competencias para la gestión del conocimiento de las PYMES de Colombia. Obteniendo como población a 321 empresas. El tipo de estudio fue descriptivo exploratorio y correlacional. Se determina que la cultura modera de forma positiva las competencias para la gestión de conocimiento. Esta investigación se hace con el fin de poder aportar al desarrollo de las PYMES del país para realizar acciones que permitan desarrollar su crecimiento.

Zurita, Ramírez, Quesada, Ruiz y Manzano (2014), realizaron una investigación acerca de Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en una población de 150 empleadores de los juzgados de Granada, obteniendo como fin describir la relación entre dos variables de forma correlacional en un momento temporal determinado. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios de tipo Likert, la primera Compromiso Organizacional de Allen y Mayer, y el Cuestionario de Satisfacción S20/23. Los resultados fueron que existe una relación óptima entre dichas variables, es por ello que se corrobora el objetivo, por lo tanto, se obtiene que el nivel de compromiso de la muestra de empleados es medio.

Flórez (2014), realizó una investigación acerca de clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios teniendo una población a 96 docentes de del

Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centro occidental “Lisandro Alvarado”, su objetivo fue determinar la relación entre dichas variables en docentes universitarios. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Compromiso de Allen y Meyer; y Escala de Clima Organizacional (EDCO) de Acero, Lizarazo, Quevedo y Sanabria. Se concluye que hay una relación significativa entre ambas variables, así mismo existe un nivel medio de clima laboral y un nivel bajo de compromiso general de los docentes sin embargo predomina el compromiso normativo.

Salazar (2013), realizó una investigación acerca de la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital de Roosevelt de Guatemala, en la cual el objetivo fue determinar la concordancia entre dichas variables. La población fue por un 60.86% mujeres y un 39.13% varones. Las pruebas utilizadas fueron OCAI y el cuestionario de S21/26 para satisfacción, los resultados fueron que el equipo funcionario del hospital tiene un 56.52% en un nivel elevado de satisfacción y un 6.52% nivel bajo, sin embargo, el 36.95% tiene un nivel medio de satisfacción que se asocia con los años y antigüedad en el trabajo la cual abarca la mayoría entre 26 y 50 años.

Salvatierra (2015), realizó una investigación acerca de comportamiento y cultura organizacional, dicha investigación fue de tipo descriptivo - correlacional, se llevó a cabo en instituciones educativas del nivel secundario México, su objetivo fue dar a conocer la relación que existe entre ambas variables. Para esta investigación se contó con una población de 200 directores, subdirectores y administradores representada por 50 instituciones. Según los resultados obtenidos fueron que el grupo conformado por subdirectores y directores en los elementos de concentración de poder y facilidades a la información se encontraba en un nivel moderado, por otro lado, se determinó una correlación baja en los administradores en los elementos de concentración de poder, burocracia y facilidad a la información. Lo cual comprobó que, en dicho grupo, sus delegaciones no cumplían con las reglas de la institución.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Velásquez (2015), el objetivo de dicha investigación es de establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal del Ministerio

de la producción, lima,2015. En el presente trabajo se utilizó un diseño de investigación no experimental descriptivo correlacional. El muestreo fue aleatorio simple, por que otorgó la misma probabilidad de ser elegidos a todos los elementos de la muestra, en la recopilación de datos. Las pruebas utilizadas fueron el cuestionario de Cultura Organizacional del autor Deninson y para el compromiso organizacional el cuestionario de Allen y Meyer. Los resultados obtenidos fueron que tiene una relación directa y significativa con el compromiso organizacional del personal administrativo del Ministerio de Producción, 2015, con una rho Spearman de 0.530 y un nivel de significancia p de 0.000.

Velarde (2016), realizó un estudio entre cultura y satisfacción laboral en docentes de las instituciones del distrito de San Martin de Porres, teniendo como objetivo determinar la correlación entre ambas variables. El tipo de estudio fue básica, no experimental de tipo Correlacional Transaccional. Obteniendo como resultados que existe una relación positiva entre dichas variables, determinando que a mayor cultura habrá una óptima satisfacción laboral.

Pérez (2014), realizó un estudio acerca de la motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas, desarrollando así un estudio transversal y correlacional, teniendo como objetivo el estudio de determinar la relación entre dichas variables. La muestra conformada por conveniencia, siendo un total de 226 trabajadores, de la PUCP del Perú fueron 108 trabajadores y de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos un total de 118 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron medidos con la *escala de Motivación en el trabajo – MAWS* y la *escala de Compromiso organizacional ECS*. Los resultados obtenidos muestran que hay una relación positiva entre el área de regulación introyectada, compromiso normativo y compromiso afectivo donde se considera importante el involucramiento del trabajador para con su organización, además donde se procede a identificar y determinar que existen asociaciones entre motivación y las tres áreas del compromiso organizacional.

Loza (2014), realizó un estudio acerca de estilos de liderazgo y el compromiso organizacional. Teniendo como objetivo, determinar la correlación existente entre dichas variables, tomando como población a 100 docentes de la institución educativa privada “Simón Bolívar”, de Tarapoto. De acuerdo a la información, el tipo de liderazgo sobresaliente es el “Transaccional” y la dimensión de compromiso organizacional resaltante

es el afectivo Concluyendo que hay una relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional.

Mendoza y Mosquera (2014), realizó una investigación llamada Calidad de la Dirección Institucional y Cultura Organizacional del CEBA Túpac Amaru del distrito de Villa María del triunfo, 2014. Su objetivo fue encontrar en que medida la calidad de dirección institucional se relaciona con la cultura organizacional del CEBA, se desarrolló una escala para ambas variables, en la cual la población fue de 29 docentes. Los resultados obtenidos fueron que el 96,6% de las personas evaluadas indican que el nivel de cultura en la institución educativa en donde trabajan es fuerte y el 3,4% de los docentes evaluados revelan que la cultura examinada en la misma institución es débil, esto indica que dentro de la institución los valores están establecidos, las normas y las reglas son rígidas y se acatan.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Conceptos de compromiso laboral

Meyer y Allen (1991), define al compromiso organizacional “como la conexión entre una organización y una persona y que influye en la decisión de seguir o no en la empresa”, donde las posibilidades de ambas partes son propias, individuales y distintas que por lo general no es apto reflejar los aspectos en una relación formal.

Robbins y Judge (2009), determinan el compromiso organizacional como el nivel en el que un trabajador se reconoce con una empresa en especial, y desea sostener su vínculo con ella.

Arias (1998), nos dice que el compromiso organizacional se trata de una obligación moral obtenida hacia una institución o persona.

Teoría de Allen y Meyer de Compromiso laboral

Varona (2013), nos indica en su investigación la adopción de tres perspectivas distintas acerca del “compromiso organizacional”, las cuales son:

- Perspectiva de intercambio: Efecto de un intercambio de estímulos y aportaciones entre la empresa y el trabajador.
- Perspectiva psicológica: La compenetración del trabajador con los objetivos, valores de la empresa, su empeño por aportar a que la empresa alcance sus objetivos y metas.
- Perspectiva de atribución: El trabajador se niega a integrarse a la empresa y participar de los actos que realice la organización.

Según las investigaciones Meyer y Allen (1999), se apoyan en tres dimensiones: Compromiso afectivo, continuación y normativo:

- **Compromiso afectivo**

Es el apego emocional del trabajador hacia la empresa, lo cual se va fortaleciendo por la gratificación constante que le brinda dicha organización, con lo cual el empleado cubre sus expectativas y necesidades, dicha relación se ve evidenciada cuando el empleado adopta los valores y filosofía de la organización. Los empleados que muestran compromiso se comprometen con la empresa así mismo les afecta cuando tienen un desnivel y se llenan de gozo cuando les va bien, se sienten felices y orgullosos de pertenecer a su empresa, de tal manera indican predisposición y felicidad de adaptación a los cambios que la empresa necesite.

- **Compromiso continuo**

Se determina por el nivel de percepción que presentan las personas sobre su permanencia en la empresa. En esta dimensión es probable encontrar una relación de acuerdo a la inversión en esfuerzo y tiempo que se verían afectados al abandonar la empresa. Estas personas evalúan continuar en la empresa porque se les es necesario.

- **Compromiso normativo**

Transmite el grado por el cual las personas se sienten obligados moralmente a pertenecer a una empresa. Las cuales indican la creencia sobre la fidelidad a la empresa a la cual pertenecen, admitiendo que es un deber su prolongación en ellas, ya sea por la gratificación que reciben estos a nivel económico, capacitaciones, facilidades para realizar cursos y más, sienten que deben seguir en su empresa hasta compensar lo facilitado por ellas.

Teoría de Morrow

Morrow, (1983) citado en Medina (2010), revela aproximadamente 25 conceptos de acuerdo a las actitudes frente al trabajo y medidas referentes al compromiso, esto se clasifica en 5 áreas:

- **Compromiso centrado a la organización:** Se halla vinculado a la lealtad y devoción que las personas manifiesten y presentan constantemente hacia la empresa.
- **Compromiso centrado en el trabajo:** Se encuentra relacionado con la realización diaria de la actividad laboral, por lo cual el trabajo se transforma en un aspecto fundamental de la vida, las personas mantienen un vínculo de deber constante frente a sus actividades ya que es parte de su vida.
- **Compromiso centrado en los valores:** Se ve orientado al valor interno que representa el trabajo para las personas, tomando en cuenta al trabajo como un beneficio para sí mismos lo cual se ve evidenciado como un valor personal.
- **Compromiso centrado en la carrera profesional:** Manifiesta la importancia que las personas le otorgan a sus carreras profesionales, el compromiso estable que poseen frente a su carrera y desarrollo.
- **Compromiso centrado en el sindicato:** Lleva al entusiasmo y participación que presentan las personas frente a la colaboración del sindicato.

Según Arciniega (2002), indica que los integrantes de una organización deben utilizar los tres elementos del compromiso, dando como resultado el primero es el afectivo, segundo para el normativo y tercero el continuo. Esto pasa porque en la dimensión afectiva el empleado aporta más de lo debido, se compromete con la organización, y como resultado la simpatía de los directivos de la empresa.

Importancia del compromiso organizacional

Según Arciniega (2002), indica que el compromiso es una variable importante para los concedores en RRHH, se considera fundamental que los trabajadores “tengan bien puestas las camisetas”, así mismo, que aprecien a su organización y que desarrollen un óptimo trabajo.

Según Pintado (2014), nos indica que el compromiso explica la fidelidad del empleado, es el nivel de compenetración que tiene para con la organización, en la que ansía continuar trabajando. Por ello se manifiesta el compromiso del trabajador con las metas y misión de la empresa, su potencial de mostrarse a favor del cumplimiento de estas y su deseo de continuar

laborando en ella. El compromiso es más firme entre los colaboradores más antiguos y los que han vivido una superación personal en una empresa. Los trabajadores leales suelen mostrar buenos índices, obedecen espontáneamente a las políticas de la empresa, muestran bajos índices de rotación y menos procedimientos administrativos por falta de conducta.

De igual manera Omar y Florencia, (2008) indican que el fin del compromiso organizacional, reside en su potencial para influenciar acerca de la eficiencia y la comodidad de los trabajadores de una empresa.

Por otro lado, Edel , García y Casiano (2007), manifiestan que hay investigaciones cuyas empresas obtienen niveles elevados de compromiso, así mismo que reflejan altos niveles de desempeño y productividad además de menor índice de ausentismo. De igual manera, explica que el compromiso y la rotación es uno de los componentes principales, ya que a mayor compromiso del empleado con la empresa habrá una menor probabilidad de renuncia.

En última instancia menciona al compromiso como una herramienta que beneficia al área de recursos humanos para identificar las metas de la empresa, la fidelidad y la conexión de los trabajadores en la empresa donde laboran, elevando las probabilidades de permanencia en la organización.

Cultura organizacional

El diccionario de la Real Academia de la Lengua, en su cuarta acepción, señala que “cultura” es el conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grados de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época o grupo social.

Peiró (1996), manifiesta que la cultura organizacional es el sistema de creencias y asunciones de una empresa que son compartidas por sus miembros y fundamentan las interpretaciones de lo que ocurre en ellas y de otros fenómenos relevantes.

Teoría de Chiavenato

Según Chiavenato, (2009) manifiesta que la cultura pertenece a un estilo de vida, forma de pensar y valores de una empresa, siendo una forma de integración y vínculos típicos de determinada organización, en una investigación realizada en una empresa de México, indica que la cultura tiene 5 dimensiones. Dichas han sido descritas de la siguiente forma:

- **Regularidad de los comportamientos observados:** Según Chiavenato, (2009) nos dice que la relación entre los elementos de las distintas empresas se determina por tener un mismo lenguaje, un mismo concepto al comunicarse y comportamientos relativos a las conductas y diferencias. La comunicación es el intercambio de información, mensajes entre personas, significa dar algo que sientas y pienses.
- **Filosofía:** Chiavenato, (2009) no dice que es la política que se observa, las creencias acerca del trato que deben mostrar los trabajadores entre ellos mismo y sus clientes.
- **Normas y reglas:** Chiavenato, (2009) manifiesta acerca de estas dos dimensiones lo siguiente: Las normas son pautas de comportamiento, son políticas de trabajos, lineamientos que se establecen a lo largo del tiempo de esta. Las reglas son normas, metodología para realizar algún procedimiento, de igual manera los nuevos miembros deben adaptarse a ellas para ser reconocidas y tener un buen clima laboral. Regla o norma que lidera un sistema, son pautas directas y precisas sobre conductas que tienen los miembros en torno a su ambiente laboral. Ayudan a integrar las conductas de los elementos. Así misma es difundida por las personas que constituyen la empresa.
- **Valores dominantes:** Chiavenato, (2009) determina que son principios que establecen la empresa y que defiende a primera instancia y que espera que los participantes compartan. Su objetivo es que los miembros convivan y obtengan una buena productividad, bajo ausentismo y elevada eficiencia.
- **Clima organizacional:** Chiavenato, (2009) determina que es aquella sensación que transmite el ambiente, la forma en cómo se relacionan los integrantes, el trato a los clientes y proveedores. Así mismo se puede decir que es la categoría ideal del espacio psicológico de una institución.

Teoría de Denison

Para Dan Denison (1990), la cultura organizacional es como un iceberg. Pues alrededor del 10% de este es visible, mientras que el 90% restante no lo es, este 10% son los valores, creencias y supuestos que se han venido forjando a través del tiempo en el 90% no visible.

Sin duda este 90% que no se ve son las decisiones que se tomaron en el pasado y que paso de generación en generación porque en su momento funcionaron de manera correcta.

Según Denison se divide en cuatro dimensiones:

- **Involucramiento:** Es considerada como el compromiso de los diferentes trabajadores y su capacidad de influencia en todos los ámbitos. Es decir, las personas forman parte esencial de cualquier organización, pues sin ellas las empresas no tienen sentido, es por eso que se debe asegurar que los colaboradores estén comprometidos con la empresa, desarrollar en ellos un sentido de pertenencia, generando autonomía y responsabilidad entre todo el personal. Se debe lograr además que las metas individuales de los empleados estén alineadas a las metas propuestas por la organización.
- **Consistencia:** La consistencia a la que se refiere en esta dimensión es a la coherencia que existe entre los instrumentos gerenciales (valores) y los comportamientos y acuerdos. Si una empresa no tiene consistencia en lo que dice y lo que se hace en realidad, entonces no logrará cumplir con los objetivos establecidos, y por lo tanto, esto se verá reflejado en los resultados y en la imagen que tengan tanto al interior como al exterior, pues se dará cuenta de que no es una empresa realmente comprometida consigo misma de seguir un orden y dirección.
- **Adaptabilidad:** Ante la turbulencia del entorno, las empresas deben desarrollar capacidades que les permitan adaptarse continuamente a nuevas situaciones y realizar los cambios necesarios para responder eficazmente a las exigencias de su ambiente, por tal motivo, deberán emprender estrategias que les permitan adecuar sus procesos internos a dichas exigencias.
- **Misión:** Se refiere a la Misión como quizás uno de los rasgos culturales más importantes, pues las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Es trascendental que la empresa defina su razón de ser y a dónde quiere llevarla. Esto brindará claridad a los colaboradores respecto de porqué hacen lo que hacen y su contribución al logro de la Misión.

Teoría de Robbins

Según Robbins (2009), manifiesta que existen 6 características:

- **Autonomía Individual:** Es la responsabilidad e independencia que tienen el empleado para ejecutar sus actividades y su proactividad.
- **Estructura:** Son las normas y pautas que tiene la empresa, bajo la revisión de un delegado y así tener un control del comportamiento de los trabajadores.
- **Apoyo:** Es la cooperación que se puede ver entre los empleadores y también de los gerentes con sus subordinados.
- **Desempeño premio:** Son aquellos beneficios que se les brinda a los empleados ya sea aumento de salario, bonos y vacaciones. Esto se da dependiendo el desempeño que realice el empleado.
- **Tolerancia al conflicto:** Manera de relacionarse con sus compañeros de trabajo, ya sea de manera pacífica o conflictiva.
- **Tolerancia al riesgo:** Motivación que se le brinda al empleado para que así este sea innovador y asuma riesgos.

Funciones de la cultura Organizacional

Según Robbins, (2009) define:

- Transmiten una identidad a sus trabajadores.
- Intensifica un compromiso del personal con la organización.
- Estabilidad entre sus miembros.
- Define límites.

Teoría de Schein

Según Schein, (1998) la cultura organizacional es un tipo de suposición fundamental creada por un equipo para ir explorando sus problemas de adecuación exterior e incorporación interna en una empresa, examinando la manera correcta de percibir, analizar y apreciar esos inconvenientes. Dicha teoría nos muestra tres niveles:

- **Los artefactos:** Se apegan a la estructura y procesos que desarrolla la empresa además hace referencia a las condiciones físicas y el ambiente.
- **Los valores aceptados:** Tienen repercusión ética y se preocupan en las conductas de sus miembros de la organización. Es decir, es la forma de enseñar cómo hacer las cosas.

- **Los supuestos básicos:** Son políticas de la empresa y no acceden a tener cambios, son rectos, esto crea un mecanismo de defensa que se toma en cuenta para que siga funcionando. Dentro de este nivel están las creencias, percepciones, pensamientos.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 General

¿Qué relación existe entre la cultura y el compromiso organizacional en los trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018?

1.5 Justificación de la investigación

Este estudio se realiza frente al interés de la problemática que se ha observado en las organizaciones, debido a que las variables a estudiar son de vital importancia para el éxito de organizaciones e instituciones.

Es por ello, que se pretende relacionar las variables: Cultura y compromiso Organizacional, estudio que permitirá encontrar otros posibles factores influyentes de dichas variables,

además, ampliar los conocimientos y ofrecer una información detallada y fundamentada de acuerdo a los resultados obtenidos acerca de estas variables; brindando un aporte a la psicología organizacional.

Por otro lado, nos dará a conocer acerca del estado actual de esta problemática en la institución, en un intento de expandir conocimientos de este tema que servirán para futuras investigaciones.

Por último, para la información obtenida se utilizarán dos instrumentos: La escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen y la Escala de cultura organizacional de Denison, las cuales fueron validadas mediante una prueba piloto, los mismos que podrán ser utilizados a futuro en otros estudios relacionadas con las variables del tema.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura y el compromiso organizacional en los trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018.

1.6.2 Específicos

- Describir los niveles predominantes de la cultura organizacional en los trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018.

- Describir los niveles predominantes del compromiso organizacional en los en los trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018.
- Determinar la relación entre las dimensiones de cultura organizacional con la dimensión afectiva del compromiso organizacional en los trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018.
- Determinar la relación entre las dimensiones de cultura organizacional con la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en los trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018
- Determinar la relación entre las dimensiones de cultura organizacional con la dimensión normativa del compromiso organizacional en los trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018.

1.7 Hipótesis

1.7.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los en los trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018.

1.7.2 Hipótesis específicas.

- Existe relación significativa entre las dimensiones de cultura organizacional con la dimensión afectiva del compromiso organizacional en los trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018.
- Existe relación significativa entre las dimensiones de cultura organizacional con la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en los trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018.
- Existe relación significativa entre las dimensiones de cultura organizacional con la dimensión normativa del compromiso organizacional en los trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018.

II. Método

2.1 Diseño, tipo y nivel

2.1.1 Diseño de Investigación

El diseño de este estudio será no experimental, ya que no se manipulará ninguna variable. Esta investigación se llevará a cabo de manera transversal, porque se realizará en ese mismo momento y se añadirá información de la muestra con el propósito de explicar las variables y

análisis de la incidencia e interrelación dentro de un momento determinado. (Hernández, et.al., 2014).

2.1.2 Tipo de Investigación:

El presente trabajo de investigación es de tipo básica ya que el fin fundamental del estudio es transmitir conocimientos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

2.1.3 Nivel de Investigación:

El nivel de la investigación es descriptivo - correlacional, ya que según Hernández et al. (2014), se encarga de reconocer la conexión entre dos a más variables, aportando un valor explicativo, sin que se manipule ninguna de las variables y permita determinar la relación entre ambas.

2.2 Variables y definición operacional

Cultura Organizacional

Definición Conceptual: Chiavenato, (2009) Manifiesta que la cultura pertenece a un estilo de vida, forma de pensar y valores de una empresa, siendo una forma de integración y vínculos típicos de determinada organización.

Definición Operacional: La variable Cultura será medida a través de la prueba Cultura Organizacional de Denison mediante las siguientes dimensiones: Involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión.

Dimensiones:

- **Involucramiento:** Envolvimiento, Orientación al grupo y Desarrollo de capacidades
(1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15)
- **Consistencia:** Valores centrados, acuerdos y coordinación e integración
(16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30)
- **Adaptabilidad:** Creación de cambio, enfoque al cliente y aprendizaje organizacional (31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45)
- **Misión:** dirección integración estratégica, objetivos y metas y visión

(46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59,60)

Compromiso Organizacional

Definición Conceptual: Meyer y Allen, (1999) Define al compromiso organizacional como la conexión entre una organización y persona y que influye en la decisión de seguir o no en la empresa

Definición Operacional: La variable Compromiso será medida a través de la prueba Compromiso Organizacional de Allen y Meyer mediante las siguientes dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Dimensiones:

- **Compromiso Afectivo:** Identificación con los objetivos de la empresa, aceptación de los valores y normas de la empresa y estado psicológico (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10)
- **Compromiso de Continuidad:** Remuneración, deseo de superación, valoración personal y Condiciones ambientales (11,12,13,14,15,16,17,18,19,20)
- **Compromiso Normativo:** Cumplimiento de normas, reciprocidad con la organización y lealtad con la organización (21,25,26,27,28)

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

En la presente investigación está conformada por los trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018.

2.3.2 Muestra

Conformada por los 120 trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018; para la presente investigación se ha determinado que participen toda la población.

2.3.3 Muestreo

El tipo de muestreo será no probabilístico, puesto que suponen una selección informal. Se utilizan en diversos estudios y a partir de ellas, se hacen inferencia de la población. Arias, (2012).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Técnicas

Para la recolección de los datos se empleará como instrumentos la Escala de cultura organizacional de Denison; y la prueba de Compromiso Laboral de Meyer y Allen, adaptada por Acuña, Paola (2015).

2.4.2 Instrumentos

Escala de cultura organizacional

Ficha Técnica

Título original:	Denison Organizational Culture Survey
Autores:	Denison (2000). Denison, D.R. y Neale, W. (2000).
Año:	2000
Administración:	Modo de administración del instrumento es sencilla, de rápida aplicación y fácil comprensión.

Tiempo de aplicación: 30 minutos

Aplicación: Público en general

Estructura: Está conformada por 60 Ítems

Dimensiones:

- Involucramiento
- Consistencia
- Adaptabilidad
- Misión

Calificación y Puntuación: La calificación es manual, consta de 60 ítems. La puntuación para cada grado o dimensión, los rangos de puntuación van de 1 (muy acuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (neutral), 4 (de acuerdo), 5 (total de acuerdo).

Niveles de interpretación: Bajo, regular y alto.

Escala de Compromiso Laboral

Se realizó la adaptación al contexto peruano en el 2015 – I, y estuvo dirigido a la plana docente, se involucró a una muestra de 182 docentes del nivel secundaria y primaria de ambos sexos y turnos de Instituciones Educativas Publicas del distrito de Comas.

La presente Escala de Compromiso Laboral

Nombre:	Escala de Compromiso Laboral
Autor:	<i>Meyer y Allen</i>
Aparición:	1997
Significación:	Técnica psicométrica útil para determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores para con su centro laboral.
Aspectos que evalúa:	3 dimensiones: <ul style="list-style-type: none">- Dimensión Afectiva- Dimensión de Continuación- Dimensión Normativo
Administración:	Individual y colectiva.
Aplicación:	Trabajadores de ambos sexos, con un nivel cultural promedio para comprender las instrucciones y enunciados del test.
Edad:	18 a más.
Duración:	Esta escala no precisa un tiempo determinado; no obstante, el tiempo promedio es de 20 minutos.
Tipo de ítem:	Enunciados con alternativas politómicas tipo escala Likert.
Ámbitos:	Organizacional.
Materiales:	Manual de registros y hoja de respuestas.

2.5 Validez y Confiabilidad de los instrumentos

2.5.1 Escala de cultura organizacional

Para la realización del instrumento de cultura organizacional, fue revisada por expertos en el área educativa. Para la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 29 encuestados.

Se aplicó la prueba para determinar la validez del contenido en el cual el resultado es ($p < 0.05$) sostiene que el 100% de sus ítems son precisos. Como resultado se obtuvo una confiabilidad de 95%. Por ende, podemos afirmar que la prueba cumple con dos requerimientos primordiales que son la confiabilidad y la validez.

2.5.2 Escala de compromiso organizacional

Baremos para determinar nivel de compromiso organizacional

Dimensión Afectivo	Dimensión de Continuación	Dimensión Normativo	Categorías
0-19	0-19	0-9	BAJO
20-34	20-34	10-19	PROMEDIO O NORMAL
35-50	35-50	20-25	ALTO

2.6 Métodos de análisis de datos:

Para el presente estudio se tomará en cuenta para el procesamiento y análisis de datos se utilizará medidas, tablas, y gráficos tomando en cuenta los datos desviación, media porcentajes según objetivos.

La base de datos obtenidos de este estudio fue sometida análisis estadísticos, usando la estadística descriptiva, a través del programa SPSS VERSION 22. Además, se utilizará la estadística inferencial la cual se basa si existe o no relación entre las variables y sus dimensiones por lo tanto se utilizó la prueba de normalidad y coeficiente de relación de Kolgomorov.

2.7 Aspectos éticos

El desarrollo del presente estudio, permitió usar información adecuada sobre el tema, respetando los procedimientos dichos para investigaciones de naturaleza; como también, que los datos e información alcanzada en el trabajo de campo constituyen información veraz y confiable, siguiendo las siguientes recomendaciones establecidas por la universidad.

Para proteger la identidad de los docentes se realizó un consentimiento informado en donde se detallan los fines de la presente investigación, el propósito y el uso de dicho trabajo.

III. Resultados

Tabla 1

Nivel de cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	18.3	18.3	18.3
	Regular	68	56.7	56.7	75.0
	Alto	30	25.0	25.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

De los resultados presentados se puede observar que el nivel predominante es el regular con porcentaje de 56.7%.

Tabla 2

Niveles por dimensión de Cultura Organizacional

		f	%
Involucramiento	Regular	14	11.7
	Alto	106	88.3
	Total	120	100.0
Consistencia	Bajo	35	29.2
	Regular	84	70.0
	Alto	1	0.8
	Total	120	100.0
Adaptabilidad	Bajo	20	16.7
	Regular	80	66.7
	Alto	20	16.7
	Total	120	100.0
Misión	Bajo	35	29.2
	Regular	85	70.8
	Total	120	100.0

De los resultados presentados se puede observar que la dimensión predominante es la de involucramiento con un porcentaje de 88.3%.

Tabla 3

Nivel de Compromiso Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	35	29.2	29.2	29.2
	Regular	41	34.2	34.2	63.3
	Alto	43	35.8	35.8	99.2
	48.00	1	0.8	0.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

De los resultados presentados se puede observar que el nivel predominante es el alto con un porcentaje de 35.8%.

Tabla 4

Niveles por dimensión de Compromiso Organizacional

	Compromiso Afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	2.5	2	1.7	10	8.3
Promedio o normal	70	58.3	74	61.7	84	70.0
Alto	47	39.2	44	36.7	26	21.7
Total	120	100.0	120	100.0	120	100.0

De los resultados presentados se puede observar que la dimensión predominante es la de compromiso normativo con un porcentaje de 70.0.%.

Tabla 5

Prueba de Normalidad

	Total Cultura	Total Compromiso
N	120	120
Estadístico de prueba	0.052	0.115
Sig. asintótica (bilateral)	.200 ^{c,d}	.000 ^c

En la tabla 1, observa que la procedencia de datos pertenece a una distribución que no se ajusta a la normal ($p < 0.05$), por lo tanto, se emplea pruebas no paramétricas.

Tabla 6

Correlación de las variables Compromiso y Cultura Organizacional

	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional
Coeficiente de correlación	.618 ^{**}
Sig. (bilateral)	0.000
N	120

^{**}. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En cuanto a la relación total de las variables compromiso y cultura organizacional, podemos ver que entre ambas existe una correlación directa medianamente significativa ya que la significancia es menor a 0,05.

Tabla 7

Correlación entre las dimensiones de Cultura organizacional y la dimensión Compromiso afectivo

Compromiso Organizacional		Compromiso Afectivo	
Cultura Organizacional	Involucramiento	Coefficiente de correlación	.268**
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	120
	Consistencia	Coefficiente de correlación	-0.039
		Sig. (bilateral)	0.672
		N	120
	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	.619**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	120
	Misión	Coefficiente de correlación	-0.057
		Sig. (bilateral)	0.535
		N	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La correlación es significativa en las dimensiones de involucramiento y adaptabilidad ya que la significancia es menor a 0,05 (bilateral) por otro lado, en las dimensiones de consistencia y misión existe una correlación inversa ya que la significancia es mayor a 0,05.

Tabla 8

Correlación entre las dimensiones de Cultura organizacional con la dimensión Compromiso de continuidad

Compromiso Organizacional			
		Compromiso de continuidad	
Cultura Organizacional	Involucramiento	Coeficiente de correlación	.294**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	120
	Consistencia	Coeficiente de correlación	0.007
		Sig. (bilateral)	0.936
		N	120
	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	.531**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	120
	Misión	Coeficiente de correlación	-0.070
		Sig. (bilateral)	0.447
		N	120

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La correlación es significativa en las dimensiones de involucramiento y adaptabilidad ya que la significancia es menor a 0,05 (bilateral) por otro lado, en las dimensiones de consistencia y misión existe una correlación inversa ya que la significancia es mayor a 0,05.

Tabla 9

Correlación entre las dimensiones de Cultura organizacional con la dimensión Compromiso Normativo

Compromiso Organizacional			
		Compromiso normativo	
Cultura Organizacional	Involucramiento	Coeficiente de correlación	.192*
		Sig. (bilateral)	0.036
		N	120
	Consistencia	Coeficiente de correlación	-0.046
		Sig. (bilateral)	0.615
		N	120
	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	.431**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	120
	Misión	Coeficiente de correlación	0.086
		Sig. (bilateral)	0.353
		N	120

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La correlación es significativa en las dimensiones de involucramiento y adaptabilidad ya que la significancia es menor a 0,05 (bilateral) por otro lado, en las dimensiones de consistencia y misión existe una correlación inversa ya que la significancia es mayor a 0,05.

IV. DISCUSIÓN

Percibir con determinación el compromiso y cultura organizacional en los empleados es un trabajo complejo, por ello es importante realizar una investigación en donde se establezcan hipótesis de acuerdo a los objetivos que se quieran y puedan conseguir.

En búsqueda de la correlación, se utilizó la prueba de Rho de Spearman, donde se visualiza un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación (r) 0,618, es decir, hay una correlación directa medianamente significativa entre las variables Cultura y Compromiso Organizacional. Partiendo de éste resultado, se evidencia que cuando la cultura se incrementa o fortalece también se puede observar que hay un aumento en el compromiso de los trabajadores; semejándose los resultados obtenidos por Velásquez (2015), obteniendo una relación directa y significativa con el compromiso organizacional del personal administrativo del Ministerio de Producción, 2015, con una rho Spearman de 0.530 y un nivel de significancia p de 0.000.

Asimismo, al realizar la correlación de las dimensiones de Cultura Organizacional con la dimensión Compromiso Afectivo, se obtiene la correlación es significativa en las dimensiones de involucramiento y adaptabilidad ya que la significancia es menor a 0,05 (bilateral) por otro lado, en las dimensiones de consistencia y adaptabilidad existe una correlación inversa ya que la significancia es mayor a 0,05. Ya que la teoría de Denison nos dice que para llegar a tener e incorporarse en una cultura fuerte se tiene que seguir los parámetros de cierta organización que son: los valores, ritos, arquitectura y demás, que hacen que te identifiques y logres adaptarte a los cambios que puede haber en ella sin antes alterar su esencia.

Por su parte, al realizar la correlación de las dimensiones de Cultura Organizacional con la dimensión Compromiso de Continuidad, podemos apreciar que también existe una correlación significativa en las dimensiones de involucramiento y adaptabilidad ya que la significancia es menor a 0,05 (bilateral) por otro lado, en las dimensiones de consistencia y misión existe una correlación inversa ya que la significancia es mayor a 0,05.

Por último, al relacionar las dimensiones de Cultura Organizacional con la dimensión Compromiso Normativo, se obtiene el resultado siguiente la correlación es significativa en las dimensiones de involucramiento y adaptabilidad ya que la significancia es menor a 0,05 (bilateral) por otro lado, en las dimensiones de consistencia y misión existe una correlación inversa ya que la significancia es mayor a 0,05.

Esto nos dice que dichas variables son significativas y que se podría trabajar en la población para mejorar ciertos aspectos, y poder contribuir en la mejora de los trabajadores para obtener cultura fuerte y que se trabajen áreas de mejora.

Según Arias, (1998) dice que el compromiso organizacional se trata de una obligación moral obtenida hacia una institución o persona, que puede ser fortalecida con mecanismos positivos que brinda la organización.

V. CONCLUSIONES

Primera

Existe una correlación medianamente significativa directa entre la Cultura y Compromiso Organizacional. Es así que se acepta la hipótesis general de estudio (H_1).

Segunda

Existe una correlación medianamente significativa entre las dimensiones de la Cultura Organizacional y la dimensión Compromiso Afectivo. De esta manera, se acepta las hipótesis específicas (H₂)

Tercera

Se afirma la (H₃), ya que al correlacionar las dimensiones de Cultura Organizacional con la dimensión Compromiso de continuidad se encuentra una correlación medianamente significativa.

Cuarta

Asimismo, se afirma la (H₄) ya que al correlacionar las dimensiones de Cultura Organizacional con la dimensión Compromiso Normativo se encuentra una correlación medianamente significativa.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Establecer programas para dar a conocer la cultura de la organización para así poder generar un mayor compromiso.

Segunda

Fomentar la comunicación interna en los trabajadores con el fin de contribuir y obtener buenas relaciones interpersonales

Tercera

Promover conductas saludables en la organización.

Cuarta

Establecer actividades de Integración para fortalecer un buen clima.

REFERENCIAS

- Arciniega,L.(2002). Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta. Recuperado de [http://www.academia.edu/328551/Compromiso Organizacional Em M%C3%A9xico Qu%C3%A9 Es Lo Que Hace Que La Gente Se Ponga La Camiseta](http://www.academia.edu/328551/Compromiso_Organizacional_Em_M%C3%A9xico_Qu%C3%A9_Es_Lo_Que_Hace_Que_La_Gente_Se_Ponga_La_Camiseta)
- Acuña, P.(2015). Motivación laboral y compromiso laboral en los docentes del nivel de secundaria de instituciones educativas públicas, del distrito de comas, 2015. (Tesis licenciatura).Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Argomendo,J.(2013).*Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de lima metropolitana en el año 2013*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo .Lima, Perú.
- Arias,F.(1998).El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento .UNAM. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Arias, F.(2012).*El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Venezuela: (6 ed.) Episteme.
- Casares, D y Siliceo, A.(1997). *Manual de liderazgo .Publicada por el instituto de liderazgo, A.C.*
- Chiavenato,I(2009). Administración de recursos humanos .México Mc Graw
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw – Hill.
- Denison,D.(1991). Cultura corporativa y productividad organizacional, Colombia: Legis / Fondo Editorial.
- Dessler y Varela (2004). *Administración de RRHH*. Enfoque latinoamericano.2º Edición. México: Ed. Pearson
- Edel, R, García, A. Y Casiano, R.(2007). *Clima y compromiso organizacional*. México: CIEA.
- Flórez,Y.(2014) *Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Docentes universitarios*. (Tesis de Grado para obtener el título de Licenciatura en Psicología, Venezuela). Recuperado de <http://bibhum-artes.ucla.edu.ve/DB/bcucla/edocs/repositorio/TEGHD5124F562014.pdf>

- Hayes,B.(1999). Como medir la satisfacción del cliente. Barcelona: Ediciones gestión 2000.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P.(2014)*Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Loza, Estefani.(2014).*Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular “Simón Bolívar “de la ciudad de tarapoto (Tesis Maestría)*. Universidad San Martin de Porres, Lima, Perú.
- Marulanda, López y López (2016).*La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) de Colombia*. Scielo, 27(6) Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642016000600002&script=sci_arttext&tlng=pt
- Medina, M. (2010).*Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio*. España: Servicios de publicaciones
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *Una conceptualización de los tres componentes del Compromiso Organizacional*. Revista de Administración en Recursos
- Montes, I.(2003). ¿Realmente existe una cultura evaluativa en nuestras escuelas? Lima: UPC
- Morocho, A.(2012).Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario Red N°7. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4ª. ed.). Bogotá: Ediciones de la U
- Omar, A. Y Florencia, A.(2008).*Valores personales y compromiso organizacional*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29213210>
- Pérez, T.(2014).*motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas* recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5747>.
- Peiró, J. M.(1986). *El clima organizacional*. En *Psicología de la organización* (Vol. 2). Madrid: UNED

- Pintado, N. (2014). *Comportamiento organizacional*. Perú: Talleres Gráficos Dennis Morzan.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación
- Salazar, J. (2013). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital de Roosevelt de Guatemala*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala de la asunción.
- Salvatierra, M. (2015). *Comportamiento organizacional y cultura organizacional educativa en instituciones educativas del nivel de educación secundario públicos*. UNAM. México, DF.
- Schein, E. (1998). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Una visión dinámica Plaza, y Janes Editores S.A.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación I*. (4 Ed). México: Limusa.
- Unesco (2005) .Educación para todos en américa latina: un objetivo a nuestro alcance. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001474/147423s.pdf>
- Varona, (2013). *Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional*. Revista diálogos.
- Vallejos, L. (2014). *La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar*. (Tesis de licenciatura). universidad nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Velarde, A. (2016). *Cultura organizacional y Compromiso organizacional, en el Ministerio de Producción. En distrito de Lima*. (Tesis Maestría). Universidad cesar vallejo, Lima, Perú.
- Velásquez, E. (2016). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martin de Porres*. (Tesis licenciatura). Universidad cesar vallejo, Lima, Perú.
- Zurita, M. Ramírez, T.; Quesada, J.; Quesada, M.; Ruiz, B. & Manzano, J. (2014). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en una Muestra de trabajadores de los Juzgados de Granada*. Recuperado de

<http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/31291/1/ReiDoCrea-Vol.3-Art.3-Zurita-Ramirez-Quesada-Quesada-Ruiz-Manzano.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Escala de cultura organizacional

Nombre: _____ Edad: _____

Área: _____ Fecha: _____

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

- 1 Muy acuerdo
- 2 En desacuerdo.
- 3 Neutral.
- 4 De acuerdo.
- 5 Total de acuerdo.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N	Items	1	2	3	4	5
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita					
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todos el mundo en algún grado.					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo					

8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección					
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.					
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas					
12	La capacidad del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.					
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22	Este grupo tiene una cultura “fuerte”.					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					

24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33	Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias					
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.					
37	La información sobre nuestro cliente influye en nuestras decisiones.					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.					

40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados					
43	Muchas ideas “se pierden en el camino”.					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
45	Nos aseguramos que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”.					
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones					
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro					
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas					
53	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro					
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo					
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo Plazo.					

59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

ANEXO 2: Escala de Compromiso Organizacional

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

APELLIDOS Y NOMBRES: _____

SEXO: F M

CENTRO LABORAL : _____

EDAD: _____ **FECHA:** _____ **TURNO:** _____

INSTRUCCIONES

A CONTINUACIÓN SE PRESENTA UNA SERIE DE PREGUNTAS ELABORADAS CON EL PROPÓSITO DE DETERMINAR EL NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL PARA CON SU TRABAJO, PARA ELLO SE LE PIDE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS CON SINCERIDAD Y ABSOLUTA LIBERTAD. LEA CUIDADOSAMENTE CADA PREGUNTA Y SELECCIONE LA ALTERNATIVA QUE USTED CONSIDERA REFLEJA MEJOR SU SITUACIÓN, MARCANDO CON UN ASPA (X) EN LA ALTERNATIVA QUE CONSIDERE USTED:

<i>TOTALMENTE EN DESACUERDO</i>	<i>PARCIALMEN TE EN DESACUERD O</i>	<i>INDECI SO</i>	<i>PARCIALMEN TE DE ACUERDO</i>	<i>TOTALMEN TE DE ACUERDO</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Tus metas coinciden con los de tu centro laboral.					
2	Los objetivos de tu trabajo cumplen con tus proyectos personales					
3	Consideras que tus valores y los de la institución son muy similares					

4	Tu trabajo se ciñe a seguir las instrucciones sin poner mi toque personal.					
5	El centro laboral te brinda la debida seguridad emocional en tu área de trabajo					
6	Consideras que tu área de trabajo es saludable					
7	La institución verdaderamente valora tu trabajo					
8	Consideras que existe demasiada monotonía en las actividades que realizas en tu centro laboral					
9	Te sientes aburrido constantemente con las actividades que realizas en tu centro laboral					
10	Sueles estar irritado en tu ambiente de trabajo					
11	Consideras que tus compañeros son amables y asequibles de tratar					
12	Consideras que existe compañerismo y trabajo en equipo con tus demás compañeros de trabajo					
13	Consideras que tu remuneración actual no va en relación a la actividad que desempeñas en tu centro laboral					
14	Tu remuneración actual satisface todas tus necesidades					
15	La empresa te apoya con la realización de cursos para tu formación					
16	Creer que si renuncias a la organización no podrás encontrar otro trabajo					
17	Consideras que la empresa donde laboras es la única que puede satisfacer tus necesidades laborales					
18	Consideras que inviertes mucho tiempo y dinero como para renunciar a tu centro laboral					
19	Te sientes a gusto en tu área de trabajo con respecto: iluminación, ruido, materiales					
20	Creer que tu ambiente de trabajo es muy hostil					

2 1	Para ti es importante cumplir con las metas de tu centro laboral					
2 2	Las normas te permiten adaptarte al trabajo					
2 3	Te sientes en deuda con la organización debido a que recibiste prestaciones personales					
2 4	Consideras leal trabajar con la competencia directa de tu trabajo, si es que renuncias					
2 5	Serías feliz si conservas tu trabajo el resto de tu vida.					

ANEXO 1: Permiso de Centro



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 02 de julio de 2018

CARTA INV. N° 632 - 2018/EP/PSL UCV LIMA-LN

Sr. (a)

Gerente de RR.HH.

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SOSA CENTURION, STEFANY MILAGROS** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA ONG, DEL DISTRITO DE SAN ISIDRO, 2018"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALP

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendíola 6232, Los Olivos, Tel.: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Santa Rosa, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2690

ANEXO 2: Hoja de Autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Stefany Sosa Contreras
D.N.I. : 48677303
Domicilio : Abta Ham Valdeomar 177 Cora Boy 110
Teléfono : Fijo : Móvil : 981569059
E-mail : STEFANY.SOSA.411@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : "Cultura y Compromiso Organizacional
en los trabajadores de una ONG del distrito de
San Isidro, 2018"

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado :

Mención :

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Stefany Sosa Contreras

Título de la tesis:

"Cultura y Compromiso Organizacional en los trabajadores
de una ONG del distrito de San Isidro, 2018"

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

16/07/18



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : FCB-PP-PB-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Stefany Sosa Centurion
identificado con DNI N° 48677303, egresado de la Escuela Profesional de
Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (☐) , No autorizo (☐) la
divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
" Cultura y Compromiso Organizacional
en los Trabajadores de una ONG, del
distrito de San Isidro, 2018
....."
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


Stefany Sosa Centurion
FIRMA

DNI: 48677303

FECHA: 16 de Julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 4: Print de Turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Cultura y Compromiso Organizacional en trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

SOSA CENTURION, Stefany Milagros

Resumen de coincidencias X

19 %

1	Entregado a Universida...	6 %	>
Trabajo del estudiante			
2	repositorio.ucv.edu.pe	3 %	>
Fuente de Internet			
3	sisbib.unmsm.edu.pe	2 %	>
Fuente de Internet			
4	cybertesis.unmsm.edu...	1 %	>
Fuente de Internet			
5	www.redalyc.org	1 %	>
Fuente de Internet			
6	Entregado a Universida...	1 %	>
Trabajo del estudiante			
7	tesis.ucsm.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			

ANEXO 5: Acta de aprobación de originalidad de tesis



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Julio César Castro García docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte revisor (a) de la tesis titulada

"Cultura y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018", (de la) estudiante SOSA CENTURION, STEFANY MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 23 de julio del 2018

Dr. Julio César Castro García

DNI: 08031366

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 6: Autorización de la versión del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Sosa Centurión, Stefany Milagros

INFORME TITULADO:

Cultura y Compromiso Organizacional en trabajadores de una ONG, San Isidro, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 12/10/2018

NOTA O MENCIÓN: 13

ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL MA

DNI 32990613



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Compromiso y cultura organizacional en trabajadores de una Ong, del distrito de San Isidro, 2018.”

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	OBJETIVOS DE PROBLEMA	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso y la cultura organizacional en los trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso y la cultura organizacional en los trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>H₁ Existe una relación significativa entre la Cultura y Compromiso organizacional en los trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p><i>Dimensiones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso afectivo - Compromiso normativo - Compromiso de continuidad <p>Variable 2:</p>	<p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Tipo:</p> <p>Básica</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo – correlacional.</p>

	<p>Describir los niveles predominantes de la Cultura Organizacional en trabajadores de una Ong, del distrito de San Isidro, 2018.</p> <p>Describir los niveles predominantes del Compromiso Organizacional en trabajadores de una Ong, del distrito de San Isidro, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de Cultura Organizacional con la dimensión Compromiso Afectivo en los trabajadores de una Ong, del distrito de San Isidro, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de Cultura Organizacional con la dimensión</p>	<p>Hipótesis Específicos:</p> <p>H2 Existe relación significativa entre las dimensiones de Cultura Organizacional con la dimensión Compromiso Afectivo en los trabajadores de una Ong, del distrito de San Isidro, 2018.</p> <p>H3 Existe relación significativa relación entre las dimensiones de Cultura Organizacional con la dimensión Compromiso de Continuidad en los trabajadores de una Ong, del distrito de San Isidro, 2018</p>	<p>Cultura organizacional</p> <p><i>Dimensiones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Regularidad de los comportamientos observados - Filosofía - Normas y reglas - Valores dominantes - Clima organizacional 	<p>Población:</p> <p>Trabajadores de una Ong del distrito de San Isidro.</p> <p>Muestra:</p> <p>Los 120 trabajadores de una ONG.</p>
--	--	--	--	--

	<p>Compromiso de Continuidad en los trabajadores de una Ong, del distrito de San Isidro,2018.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de Cultura Organizacional con la dimensión Compromiso Normativo en los trabajadores de una Ong, del distrito de San Isidro,2018.</p>	<p>H4 Existe relación significativa entre las dimensiones de Cultura Organizacional con la dimensión Compromiso de Normativo en los trabajadores de una Ong, del distrito de San Isidro,2018</p>	<p>Técnicas de recolección de datos:</p> <p>Uso de dos instrumentos psicológicos</p> <p>Instrumentos de recolección de datos:</p> <p>-Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen</p> <p>-Escala de cultura organizacional de Deninson</p>
--	--	--	---

